

# COMUNE DI CASANOVA LONATI

(Provincia di Pavia)

## Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2021

Il giorno 24 mese di dicembre dell'anno 2021 alle ore 11,50 ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente/ViceSegretario Comunale dott. Umberto Fazia Mecadante

e

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

RSU dell'Ente ===== FIGURA NON PRESENTE

CGIL/FP ===== ASSENTE

UIL/FPL ===== ASSENTE

CISL/FP ===== ASSENTE

CSA ===== ASSENTE

### PREMESSA

Richiamato il CCDI giuridico triennale 2018-2020 del Comune di CASANOVA LONATI sottoscritto in data 24/12/2018 con particolare riferimento all'art.1 c.2 e 3 che prevedono:

*c.2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti*

*c.3. La sua durata è triennale salvo:*

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
- c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 in applicazione del CCNL con riferimento:

- all'art. 68 del CCNL 21.05.2018, che al comma 1 ultimo periodo dispone che *"Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile"*. Detto importo risulta pari a quanto riportato nell'allegato prospetto;

- all'art.68 del sopra citato CCNL 2018-2020 che prevede che almeno il 30% delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale.

- con riferimento all'art.68 c2 del sopra citato CCNL 2018-2020, che prevede il rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, si dà atto dell'impossibilità di applicare questo articolo in quanto vi è un solo dipendente non incaricato di posizione organizzativa che partecipa alla performance individuale.

Per quanto riguarda il rispetto

- dell'art.23 c.2 del D. Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017, che prevede che *"... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonchè la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio),

- e dell'art.67 c.7 del CCNL 21.05.2018 – Fondo risorse decentrate: costituzione - che prevede che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, si dà atto che la somma del fondo anno 2016 con l'indennità di PO anno 2016 è pari a €16.831,08 superiore alla somma del fondo anno 2021 con la spesa prevista per le PO anno 2021 pari a €14.242,28 . Pertanto l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale dell'anno 2021 NON supera l'ammontare dell'anno 2016. Dette somme sono riportate nel prospetto di quantificazione e ripartizione allegato al presente atto.

Successivamente, in merito:

- al c. 2 dell'art. 33 della L.58/2019, come modificato dal c. 853, art. 1 L. n. 160/2020, che all'ultimo periodo stabilisce:

***Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.***

- al Decreto 17.05.2020 Misure per la definizione delle capacita' assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni pubblicato il 27.05.2020 che premette che:

***il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;***

si dà atto che si procederà alla verifica a fine anno e che eventuali variazioni verranno riportate sul fondo dell'anno 2021.

Dato atto che precedentemente è stata siglata la preintesa al CCDI 2021 ed e' stata approvata la deliberazione che autorizza il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del CCDI 2021;

Le parti, a seguito delle verifiche operate, sottoscrivono il presente CCDI 2020.

## CONCORDANO

per l'anno 2021

- sarà possibile destinare risorse a obiettivi di miglioramento e/o sviluppo collegati alla performance individuale dei dipendenti non incaricati di PO, così come riportati nella deliberazione di approvazione del piano delle Performance /Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021, nella misura indicata nel prospetto di ripartizione del fondo allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;
- la ripartizione del fondo anno 2021 è riportato nell'apposito prospetto allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

per l'anno 2022:

- di prevedere n°1 progressioni orizzontali a decorrere dal 1.1.2022 con la metodologia riportata nel CCDI giuridico 2018-2020.

Le parti concordano, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 68 c.1 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" e allegate al CCDI 2018-2020.

## CONVENGONO

sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di **quantificazione del fondo allegato A**), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2021 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCDI 2018-2020 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione, come riportate nell'allegato A) (parte contabile delle destinazioni delle risorse decentrate agli istituti incentivanti) che fanno riferimento alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigente.

La valutazione verrà effettuata mediante le apposite schede già approvate dall'Amministrazione nel "Sistema di misurazione e valutazione delle performance".

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente delegazione trattante



( dott. Umberto Fazio Mercadante )

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U: sig. =====

Per le OO.SS. territoriali

CGIL/FP sig. ASSENTE

CISL/FP sig. ASSENTE

UIL/FPL sig. ASSENTE

CSA sig. ASSENTE

COMUNE DI CASANOVA LONATI

TABELLA RIEPILOGATIVA SUDDIVISIONE FONDO 2021

Nominativo	Cat	Respons.	CONDIZIONI LAVORO Rischio/Disagio	Performance Individuale	30% media pro capite p.i.	TOTALE SPESA VARIABILE	Posizione economica	Indennità comparto	TOTALE SPESA FISSA	Totale	Economie x 2022	TOT FONDO
Raffaella Merfimi PO Amministrativa/finanziaria-PEO D1/2 DAL 1.1.2021	D1/2					€ -	€ -	€ 563,40	€ 563,40	€ 563,40		
Calvi Marco PEO DAL 1.1.2020 DAL 1.7.19 COLLABORATORE-AUTISTA	B3/5	€ 2.000,00	€ 360,00	€ 2.124,13		€ 4.484,13	€ 656,62	€ 426,96	€ 1.083,58	€ 5.567,71		
<b>Totale</b>		€ 2.000,00	€ 360,00	€ 2.124,13	€ -	€ 4.484,13	€ 656,62	€ 990,36	€ 1.646,98	€ 6.131,11	€ 1.174,96	7.306,07

QUANTIFICAZIONE FONDO ANNO 2021

<b>PARTE FISSA:</b>	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 3.959,14
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 195,80
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 157,91
ART. 32 CCNL 22/01/2004 c.1 - incremento 0,20% m.s. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P.: ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	€ 63,16
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 182,84
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 308,43
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€ -
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: <b>fuori limite</b> gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 13,91
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n°3) A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: <b>fuori limite</b>	€ 249,60
<b>TOTALE PARTE FISSA:</b>	€ 5.130,79
<b>PARTE VARIABILE:</b>	
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5 - Integrazione per progetti	€ -
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO <b>FUORI LIMITE</b>	€ -
risorse per specifiche disposizioni di legge [%progettazioni, recupero ICI, ecc. ( previa regolamentazione) in partita di giro]	€ -
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) <b>FUORI LIMITE</b>	€ 2.175,27
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b>	€ 2.175,27
<b>TOTALE PARTE FISSA + VARIABILE</b>	€ 7.306,06
TOT. QUANTIFICAZIONE FONDO 2021 SENZA FUORI LIMITE DA COMPARARE CON FONDO 2016 X NON SUPERARLO	€ 4.867,28
QUANTIFICAZIONE FONDO 2016 DA NON SUPERARE	€ 4.867,28
DECURTAZIONI ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 X TETTO 2016	-€ 0,01
<b>TOT. FONDO DISPONIBILE 2021</b>	€ 7.306,07

DAL 2018  
IMPORTO UNICO  
CONSOLIDATO  
ANNO 2017 (ART.  
67 C.1 CCNL 16-  
18)

	POSIZIONE	RISULTATO	TOT PO
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2016 -	€ 7.500,00	€ 1.875,00	
FONDO P.O. UTC FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 2.200,00	€ 388,80	€ 11.963,80
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2017	€ 7.500,00	€ 1.875,00	
FONDO P.O. UTC FINANZIATO DA BILANCIO 2017	€ 596,72	€ 150,00	€ 10.121,72
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2018	€ 7.500,00	€ 1.875,00	
FONDO P.O. UTC FINANZIATO DA BILANCIO 2018	€ -	€ -	€ 9.375,00
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2019	€ 8.653,80	€ 2.163,45	
FONDO P.O. UTC FINANZIATO DA BILANCIO 2019	€ -	€ -	€ 10.817,25
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2020	€ 9.375,00	€ 2.343,75	€ 11.718,75
FONDO P.O. AMMINISTRATIVO FINANZIATO DA BILANCIO 2021	€ 9.375,00	€ 2.343,75	€ 11.718,75
In caso di aumento PO il fondo non può superare il 2016 occorre, nel caso, ridurre il fondo di pari somma		<b>DIFF. 2016-2021</b>	€ 245,05

RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2021

<b>SPESA FISSA</b>	
Posizioni economiche	€ 656,62
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 990,36
<b>TOT SPESA FISSA</b>	€ 1.646,98
<b>SPESA VARIABILE</b>	
Responsabilità	€ 2.000,00
CONDIZIONI LAVORO rischio-disagio	€ 360,00
30% media pro capite p.i.	€ -
Performance Individuale	€ 2.124,13
ECONOMIE x 2022	€ 1.174,96
<b>TOT SPESA VARIABILE</b>	€ 5.659,09
<b>TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2021</b>	€ 7.306,07